

Različiti ljudi sposobni su za različite vrste poslova. Većina njih svjesna je toga što može, a što ne može raditi, za koju su vrstu posla sposobni, a za koju nisu, na kojem radnom mjestu mogu dati svoj maksimum, a na kojem to neće biti u stanju. No, jesu li toga svjesni i njihovi poslodavci? Često nisu. Nije jednostavno postaviti pravog čovjeka na pravo radno mjesto. Dapače, to je izuzetno teško, ali barem pokušati to učiniti jest jedno, a smatrati da to nije ništa drugo nego gubitak vremena, to je nešto sasvim drugo.

### Nemogućnost identificiranja najboljih

Neuspješnog managera prije ćete prepoznati po tome što ne zna odabrati i "spojiti" odgovarajuće ljude s odgovarajućim radnim mjestima. Kaže se da se ljudi istih sklonosti prepoznaju – ljudi koji imaju iste ideje često imaju i iste interese. Oni koji nisu najbolji nikada u moru ljudi neće prepoznati najbolje. Što je još gore, nemogućnost identificiranja najboljih rezultirat će unifikacijom pristupa prema svima, izjednačavanjem odnosa spram svih – i onih koji su najbolji i onih koji su prosječni i onih koji su loši. To se najbolje može vidjeti ukoliko zaposlenici rade u timu. Staro je i svima znano pravilo da **u radnim timovima ima ljudi koji se skrivaju iza uspješnosti** ostalih članova ili čak iza uspješnosti samog posla.

Zamislimo da u jednoj tvrtki grupa od deset ljudi radi na nekom projektu. Zna se tko je voditelj projekta i uloge članova tima unaprijed su definirane. Iz kojekakvih razloga, neki članovi tima zabušavaju i ne izvršavaju svoj dio

radnih zadataka na vrijeme. Rokovi su pred vratima, a oni nisu napravili svoj dio posla. Projekt trpi. Što će učiniti onaj radišni ostatak tima? Vrlo vjerojatno će stisnuti zube i zajedničkim snagama prionuti onom dijelu posla koji zabušanti nisu napravili. Zašto? Zato da projekt ne propadne. Nakon neprospavanih noći, pčele radilice uspiju uspješno dovesti projekt do kraja. Projekt je uspio i njihov ih manager treba nagraditi za dobro obavljen posao. Loš manager nagradit će sve članove tima jednako. Kvalitetan manager primijetit će zabušante čim počnu "raditi ništa" i isključiti ih iz projekta. To je jedna od odlika dobrog managera reći najboljima da su najbolji i za to ih nagraditi, a prosječnima pristom pokazati na koga bi se trebali ugledati.

### Jeste li indiferentni prema svojim zaposlenicima?

**Nagrade za dobro obavljen posao** vrlo su osjetljiva stvar. Kako napraviti razliku između onih doista najboljih i onih "malo manje najboljih"? Ako gledate pravilnu Gaussovu krivulju, koja ne predstavlja ništa drugo nego dokaz o tome da je **manji dio ljudi ispodprosječan ili iznadprosječan, a najveći dio prosječan**, kako onda nagraditi one čiji je rezultat samo za jedan posto ili jedan euro manji od onih najboljih? To je ono vječno pitanje: je li najbolji u grupi prosječnih doista puno lošiji od onog tko je najlošiji u grupi najboljih? Ta se razlika u uspješnosti zaposlenika također treba valorizirati i to je jedan od razloga zašto kvalitetan manager daje različite nagrade svojim zaposle-

**Je li najbolji u grupi prosječnih doista puno lošiji od onog tko je najlošiji u grupi najboljih? Ta se razlika u uspješnosti zaposlenika također treba valorizirati i to je jedan od razloga zašto kvalitetan manager daje različite nagrade svojim zaposlenicima.**



**69,99**  
**KN**  
mesečno



## Pridružite se krugu zadovoljnih korisnika evotv-a

Dodite u Hrvatsku poštu po svoj evotv za samo **69,99 kn/mj.** i bez ugovorne obveze gledajte omiljene programe, uz **HBO i Cinemax godinu dana na dar!** Doznajte zašto evotv ima čak 88% zadovoljnih korisnika.

Potražite u najbližem poštanskom uredu ili upitajte svog poštaru. Nazovite nas na info telefon 0800 07 07. [www.evotv.hr](http://www.evotv.hr)

**evotv**

TELEVIZIJA DOSTUPNA SVIMA  
DONOSI VAM HRVATSKA POŠTA